Отдел образования администрации

Красносельского муниципального района Костромской области

Муниципальное бюджетное учреждение

дополнительного образования «Дом детского творчества»

Красносельского муниципального района Костромской области

|  |  |
| --- | --- |
| Принята на заседании  педагогического совета  от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 года  протокол № | Утверждаю  Директор МБУДО «Дом детского творчества Красносельского муниципального района Костромской области  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.Л. Сыроегина.  Приказ № \_\_\_\_\_\_\_  от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г. |

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**МБУДО «Дом детского творчества»**

Автор составитель:

Начиналова Светлана Анатольевна

методист

Красное на Волге 2022 г.

1. **Пояснительная записка**

Настоящая Целевая модель наставничества МБУДО «Дом детского творчества» Красносельского муниципального района Костромской области, осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам (далее - Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребёнка" национального проекта "Образование"

**Наставничество — способ передачи знаний, умений, навыков от более опытного и знающего, предоставление помощи и совета детям и подросткам, оказание им необходимой поддержки в социализации и взрослении.**

**Целью** **наставнической** **деятельности** **в** **системе** **дополнительного** **образования является** воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее продуктивное развитие и социальную адаптацию путем передачи опыта наставника наставляемому. Акцент наставничества в дополнительном образовании делается на взаимодействие, осуществляемое в неформальной обстановке и несвязанное с официальными отношениями которое, позволяет достичь максимально эффективных результатов воздействия на ребёнка.

**Наставник** – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставник помогает ребёнку поставить личную цель, формируется готовность к саморазвитию.

**Наставляемый** – ребёнок, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

**Наставническая деятельность** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Начнем с того, кто такой *наставник в дополнительном образовании*?

Это:

* интересный собеседник;
* всегда готов выслушать и поддержать;
* внимательный к проблемам другого человека;
* знает, как выходить из спорных и трудных ситуаций;
* на него можно положиться;
* всегда выполняет свои обещания;
* готов поделиться своим опытом;
* имеет разнообразные хобби;
* успешный и состоявшийся в какой-либо области;
* имеет интересных друзей и знакомых из разных сфер жизни;
* готов регулярно общаться.

И самое важное – ему очень интересно и важно общаться именно с наставляемым! Наставнику интересно узнать внутренний мир, хобби и увлечения, интересно узнать, что подросток думает по поводу разных жизненных вопросов, отношений с разными людьми, отношения к жизни. Наставляемый ему интересен как человек, с разных сторон. И также наставник всегда готов рассказать о себе, о своем отношении к жизни, людям и ситуациям.

**Чем может быть полезен наставник?**

* Наставник может помочь расширить подростку знания и представления о мире.
* Наставник может заинтересовать новым интересным занятием или хобби (например, научить монтировать видеоролики, делать профессиональные фотографии, готовить сладости и разные другие вещи).
* Наставник может быть интересным собеседником и человеком, с которым очень весело и интересно проводить время.
* Наставник всегда готов внимательно и с пониманием выслушивать, давать советы и помогать принимать решения.
* Наставник помогает обратить внимание на сильные стороны наставляемого, на его успехи, поддерживает во всех начинаниях.
* Наставник может помочь разрешить различные конфликтные ситуации со сверстниками или другими взрослыми людьми. Он поможет найти разные варианты решения этих проблем.
* Наставник может помочь ставить и достигать различные цели, но обязательно с учетом сильных сторон наставляемого.
* Наставник может помочь становиться лучше, способствовать развитию (физическому, умственному и психологическому).
* Наставник может помочь посмотреть с иной точки зрения на различные ситуации, увидеть в них другую сторону. Поможет найти положительные моменты в сложных ситуациях, а также обратить внимание на те моменты, где стоит быть более внимательным и осторожным.
* Наставник может помочь в обучении (если наставляемый этого хочет), а также определиться с выбором дальнейшей профессии, колледжа или вуза.
* Наставник становится старшим другом и товарищем, с которым можно поделиться своими переживаниями и посоветоваться в трудной ситуации. Другом, который всегда выслушает, поддержит и поможет словом или делом. Другом, который принимает подростка таким, какой ты есть, и не пытается насильно его переделать.

**Как проходят встречи с наставником?**

Большинство встреч проходят в индивидуальном формате, то есть каждый наставник общается со своим подопечным регулярно в течение времени, предусмотренного программой наставничества, что позволяет сформироваться особой связи наставника и подопечного.

Продолжительность участия в программе наставника и подопечного может быть разной. Это зависит от целей и задач конкретной программы и договоренностей с опекуном/родителем/директором учреждения. Минимальный срок участия может составлять полгода, однако обычно минимальный срок в большинстве программ наставничества – 1 год, при этом, если наставник и подопечный становятся друзьями, они могут продолжать общаться долгие годы.

Наставник обязуется лично встречаться с подопечным регулярно. Это может быть от 1 раза в неделю до 1 раза в месяц в зависимости от программы. Но между встречами всегда есть возможность общаться дистанционно – по телефону или в социальных сетях.

Продолжительность встречи чаще всего зависит от выбранного занятия, это могут быть 1,5–2 часа, а может быть целый день, около 8 часов.

Встречи могут проходить как на территории учреждения, так и за ее пределами, но только по договоренности с директором учреждения (опекуном).

**Нормативно-правовая база**

* [Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в](http://docs.cntd.ru/document/902389617) [Российской Федерации".](http://docs.cntd.ru/document/902389617)
* Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010г.).
* [Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025](http://docs.cntd.ru/document/420237592) [года,](http://docs.cntd.ru/document/420237592) утвержденные [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29ноября 2014 г.](http://docs.cntd.ru/document/420237592) [N2403-р.](http://docs.cntd.ru/document/420237592)
* [Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года](http://docs.cntd.ru/document/420277810) (утвержденная [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г.N996-р)](http://docs.cntd.ru/document/420277810).
* [Гражданский кодекс Российской Федерации.](http://docs.cntd.ru/document/9027690)
* [Трудовой кодекс Российской Федерации.](http://docs.cntd.ru/document/901807664)
* Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25.12. 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
* Приказ Министерства образования и науки от 18 апреля 2013 г. № 291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования».
* Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
* Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
* Приказ департамента образования и науки Костромской области №1563 от 28.09.2022. «О системе наставничества педагогических работников государственных (муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Костромской области»

**Актуальность внедрения наставничества** обусловлена тем, что она будет содействовать развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности; она позволит перейти от модели трансляции знаний к модели формирования мета компетенций обучающегося; внесет весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

**Целью внедрения целевой модели наставничества** является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

**Задачи реализации целевой модели наставничества:**

- Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.

- Разработка и реализация программ наставничества.

- Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.

**Срок реализации программы**

Данная программа наставничества МБУДО «Дом детского творчества» рассчитана на 1 год

**Применяемые формы наставничества и технологии**

При реализации программы наставничества используются следующие типы наставничества:

- Личное наставничество;

- Групповое наставничество.

**Приоритетные формы наставничества**

В МБУДО «ДДТ» планируются целевые группы для реализации целевой модели наставничества, которые соответствуют условиям реализации программы.

Это:

* «Педагог – обучающийся»;
* «Обучающийся – обучающийся»
* «Педагог – педагог»

Данные формы наставничества выбраны потому, что они позволят:

- сформировать внутри образовательной организации сообщество педагогов, обучающихся и родителей – как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества станет возможным благодаря построению новых взаимо обогащающих отношений с помощью технологии наставничества;

- для сообщества учреждения наставничество будет представлять собой канал обогащения опытом. Наставничество – необходимый шаг на пути к тому, чтобы Дом детского творчества продолжал оставаться центром жизни и притяжения местного сообщества, где самые разные люди могут найти свою роль – и тем самым внести вклад в развитие образовательной среды.

Программа наставничества является полностью добровольной, как для наставляемого, так и для наставника. Это значит, что все участники программы наставничества сами захотели принять в ней участие.

За каждым подопечным закрепляется один наставник, с которым он общается на протяжении запланированного программой времени.

В программе наставничества кроме наставников есть куратор или координатор этого проекта. Куратор/координатор – это тот человек, который договаривается со всеми участниками программы (сотрудниками учреждений, волонтерами и подопечными) и делает так, чтобы всем было комфортно общаться друг с другом.

Программа наставничества – это целый серьезный проект, работа которого обеспечивается участием нескольких сторон.

В программе принимают участие те сотрудники учреждения, с кем у подопечного налажен хороший доверительный контакт, с кем он может поделиться тем, что его волнует.

Роль куратора/координатора очень важна при участии в программе наставничества.

Во-первых, куратор общается с подопечными с целью понять, почему ребенок или подросток хочет принять участие в программе, определить его интересы и пожелания, а также для того, чтобы понять, с каким наставником ему было бы комфортно и интересно дружить. Также куратор общается с наставниками, чтобы определить их возможности, особенности характера и узнать их жизненный опыт.

Во-вторых, бывают ситуации, когда возникают недопонимания или какие-либо проблемы со стороны наставника или воспитателей, сотрудников учреждения или даже с твоей стороны уже в процессе общения. И как раз в обязанности куратора входит помощь в разрешении различных конфликтных и спорных ситуаций. К нему всегда можно обратиться и поделиться своими мыслями и чувствами и в том случае, когда бывает трудно что-то сказать напрямую своему наставнику.

Ну и, конечно, сами подопечные, которые тоже должны выразить свое желание и готовность регулярно общаться со своим наставником и быть открытыми к подобному новому опыту.

**Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.**

1. Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.

2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

3. Плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимо обогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

4. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.

5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников учреждения, связанное с развитием гибких навыков, и мета компетенций.

6. Рост мотивации к освоению программы и саморазвитию обучающихся.

7. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

9. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

10. Формирования активной гражданской позиции обучающихся.

11. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

12. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

13. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

14. Увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых детей.

15. Снижение проблем адаптации в (новом) детском коллективе: психологические, организационные и социальные.

16. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

1. **Структура управления реализацией целевой модели наставничества в МБУ ДО «Дом детского творчества»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Ответственный исполнитель** | **Направление деятельности** |
| Директор МБУ ДО «Дом детского творчества» | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества МБУДО «ДДТ».  2. Разработка Целевой модели наставничества МБУДО «ДДТ».  3. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества МБУДО «ДДТ».  4. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МБУДО «ДДТ».  5. Реализация кадровой политики в программе наставничества.  6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. |
| Куратор программы | 1. Формирование базы наставников и наставляемых.  2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).  3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.  4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.  6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.  7. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества. |
| Наставники | 1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых.  2. Реализация Форма наставничества «Обучающийся – обучающийся».  3. Реализация Форма наставничества «Педагог – педагог».  4. Реализация Форма наставничества «Педагог – обучающийся». |
| Наставляемые | Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником. |

1. **Кадровая система реализации целевой модели наставничества.**

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

***Куратор*** – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

***Наставник*** – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

***Наставляемый*** – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором учреждения, куратором, педагогами, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

**Формирование базы наставляемых:**

*- из числа обучающихся:*

* проявивших выдающиеся способности;
* демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
* с ограниченными возможностями здоровья;
* попавших в трудную жизненную ситуацию;
* имеющих проблемы с поведением;
* не принимающих участие в жизни ДДТ, отстраненных от коллектива

*-из числа педагогов:*

* молодых специалистов;
* находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
* находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
* желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

**Формирование базы наставников из числа**:

обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;

ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ДДТ и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

**Индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества.**

Индивидуальные планы развития наставляемых разрабатываются наставниками и наставляемыми совместно. По итогам реализации плана наставник предоставляет куратору о выполнении пунктов плана, проводит анализ деятельности.

Форма типового индивидуального плана разрабатывается куратором учреждения в сроки, утвержденными или согласованными директором учреждения.

Индивидуальные планы являются приложениями к данной программе.

1. **Этапы реализации целевой модели наставничества**

Этапы наставнической деятельности в учреждении осуществляются в соответствие с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели и включают в себя семь этапов:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** | **Срок** |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | 1. Создание благоприятных условий для запуска программы.  2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.  3. Выбор аудитории для поиска наставников.  4. Информирование  и выбор форм наставничества.  5. Привлечение внешних ресурсов к реализации программы. | Дорожная карта реализации наставничества.  Пакет документов. | Сентябрь-октябрь 2022 |
| Формирование базы наставляемых | 1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.  2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. | Формированная база наставляемых с картой запросов. | Ноябрь-декабрь 2022 |
| Формирование базы наставников | 1. Формирование базы из числа:  ● обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам,  театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);   * педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании   продуктивной педагогической атмосферы;  ● родителей обучающихся –активных участников родительских или управляющих советов,  Организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других  представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.  2. Формирование базы  наставников из числа:  ●выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;  ●сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);  ●успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;   * представители других организаций, с которыми есть партнерские связи. | Формирование базы наставников, которые потенциально  могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. | Ноябрь-декабрь 2022 |
| Отбор и обучение наставников | 1.Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.  2.Обучение наставников для работы с наставляемыми. | 1.Заполненные анкеты в письменной свободной  форме всеми потенциальными наставниками.  2.Собеседование с наставниками.  3.Программа обучения. | Декабрь  2022 |
| Формирование наставнических пар/групп | Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. | Сформированные наставнические пары / группы, готовые  продолжить работу в рамках программы | Декабрь  2022 |
| Организация хода наставнической программы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений  в наставнической паре/ группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными  и результативными для обеих сторон.  Работа в каждой паре/ группе включает:   * встречу-знакомство, * пробную рабочую встречу, * встречу-планирование, * комплекс последовательных встреч, * итоговую встречу. | Мониторинг:  ● сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния  программы на наставляемых;  ● сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для  мониторинга эффективности реализации программы. | Январь-июнь  2023 |
| Завершение программы наставничества | 1.Подведение итогов работы каждой пары/ группы.  2.Подведение итогов программы школы.  3.Публичное подведение итогов и популяризация практик. | Собраны лучшие  наставнические практики.  Поощрение наставников. | Июнь 2023 |

1. **Формы наставничества МБУДО «Дом детского творчества»**

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МБУДО «Дом детского творчества» в данной Целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Обучающийся - обучающийся», «Педагог – педагог», «Педагог - обучающийся».

* 1. **Форма наставничества «обучающийся - обучающийся»**

**Цель:** разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

**Задачи:**

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.

2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.

3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.

4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.

5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

**Результаты:**

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.

2. Повышение успеваемости в школе.

3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, учреждения в целом.

4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.

5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

6. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.

7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной адаптацией.

**Характеристика участников формы наставничества**

**«обучающийся - обучающийся»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** | |
| *Кто может быть* | *Пассивный* | *Активный* |
| - Активный обучающийся, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.  - Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты.  - Победитель конкурсов и соревнований.  - Лидер объединения или параллели, принимающий активное участие в жизни учреждения.  - Возможный участник всероссийских детско -юношеских организаций и объединений. | Социально или ценностно -дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни коллектива, отстраненный от коллектива. | Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. |

**Варианты программы наставничества «обучающийся - обучающийся»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Успевающий - неуспевающий» | Достижение лучших образовательных результатов. |
| «Лидер - пассивный» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков. |
| «Равный - равному» | Обмен навыками для достижения целей. |
| «Адаптированный -неадаптированный» | Адаптация к новым условиям обучения. |

**Схема реализации формы наставничества «обучающийся - обучающийся»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в форме «обучающийся – обучающийся». | Конференция обучающихся |
| Проводится отбор наставников из числа активных учащихся | Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором. |
| Проводится отбор обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором. |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в сообщество детского коллектива, повышена мотивация и осознанность. | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность к сообществу. | Поощрение на конференции учащихся обще учрежденческом мероприятии. |

* 1. **Форма наставничества «Педагог - обучающийся»**

**Цель:** успешное формирование у учащихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

**Задачи:**

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.

2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.

3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.

4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

**Результат:**

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в коллективе.

2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.

3. Увеличение процента учеников, успешно прошедших образовательную программу.

4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности с подростками и старшим возрастом (совместно с представителем предприятия).

5. Увеличение числа учащихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

**Характеристика участников формы наставничества**

**«Педагог – обучающийся»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** | |
| *Кто может быть* | *Активный* | *Пассивный* |
| - Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией.  Активная жизненная позиция.  Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.  Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.  Возможно, родитель образовательного учреждения. | Социально активный подросток с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга  общения, самосовершенствованию, получению новых навыков. | Плохо мотивированный, дезориентированный подросток, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушных к процессам внутри школы и ее сообщества. |

**Варианты программы наставничества «Педагог - обучающийся»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Активный профессионал -равнодушный потребитель» | Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории. |
| «Коллега - молодой коллега» | Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора. |

**Схема реализации формы наставничества «Педагог - обучающийся»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в форме «Педагог -обучающийся». | Конференция, заседание методического объединения |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов, представителей благодарных выпускников. | Анкетирование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. |
| Проводится отбор обучающихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо - обучающиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч». |
| Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий. | Защита проекта. Представление бизнес - плана. Определение образовательной траектории. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | Поощрение наставляемого на конференции учащихся. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника. |

* 1. **Форма наставничества «педагог - педагог»**

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Целью** такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи.

Среди **основных задач** взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса;

- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

- ускорить процесс профессионального становления педагога;

- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

**Результатом** правильной организации работы наставников будет:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;

- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

Педагоги-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

*Среди оцениваемых результатов:*

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

- качественный рост количества обучающихся в объединениях учреждения;

- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

- рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**Характеристика участников формы наставничества**

**«Педагог – педагог»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый.** |
| *Опытный педагог*, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор методических материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.  *Наставник-консультант* – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.  *Наставник-предметник* – опытный педагог, реализующий программы той же направленности, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку при организации образовательного процесса по разработке и реализации образовательной программы. | *Молодой специалист*, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, взаимодействия с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.  *Специалист,* находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах деятельности образовательной организации.  *Педагог,* находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. |

**Возможные варианты программы.**

Вариации ролевых моделей внутри формы *«педагог - педагог»* могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

*- взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист»,* классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

*- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»,* конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время занятий, мероприятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

*- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог»,* в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному педагогу-стажисту овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

*- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник»,* в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление программы, разработка методических материалов, конкурсных материалов и т. д.).

Область применения в рамках образовательной программы.

Форма наставничества *«педагог - педагог»* может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по дополнительным общеобразовательным программам. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

1. **Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;

2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

***Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества***

Этап 1.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

*Цели мониторинга:*

1) оценка качества реализуемой программы наставничества;

2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

*Задачи мониторинга:*

сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);

обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;

контроль хода программы наставничества;

описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);

определение условий эффективной программы наставничества;

контроль показателей социального и профессионального благополучия. *Оформление результатов.*

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT - анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к двум формам наставничества. SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

***Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.***

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;

- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;

- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два под этапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 1).

*Цели мониторинга* влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников

программы.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

*Задачи мониторинга:*

научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;

экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;

анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;

сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

1. **Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на внутриучрежденческом, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

*Мероприятия по популяризации роли наставника.*

Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на внутриучрежденческом уровне.

- Публичное признание значимости их работы – объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.

- Размещение информации (фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах ОО в социальных сетях.

Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

Проведение внутриучрежденческого конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+";

Награждение грамотами "Лучший наставник"

Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития МБУ ДО «Дом детского творчества».

**8. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.**

- Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.

- Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в учреждении.

- Формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.

- Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося:

**подростка**, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в коллективе;

**одаренного ребенка**, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;

ребенка/подростка с **ограниченными возможностями здоровья**, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

**над несовершеннолетними,** состоящими на различных видах учета.

Приложение 1

База наставников

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ пп** | **ФИО наставника** | **Должность** | **Основные компетенции наставника** | **Достижения наставника** | **Сроки программы наставничества** | **Контактные данные для связи** |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

**Программы Целевой модели наставничества МБУДО «ДДТ».**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Форма наставничества** | **Название программы** | **Целевая аудитория** | **Цели программы** | **Задачи программы** | **Характеристика наставника** | **Характеристика наставляемого** |
| **Обучающийся- обучающийся** |  |  |  |  |  |  |
| **Педагог- педагог** |  |  |  |  |  |  |
| **Педагог - обучающийся** |  |  |  |  |  |  |

Приложение 2

**СОГЛАСИЕ НАСТАВНИКА**

на обработку персональных данных

Я, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество полностью)

Место работы/учебы в настоящее время: Муниципальное бюджетное учреждение дополнительное образования Красносельского муниципального района «Дом детского творчества»

Должность:

Дата рождения (число, месяц, год):

Ученая степень

Отраслевые награды \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Сотовый телефон

Адрес электронной почты:

в соответствии с требованиями статьи 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», даю свое согласие на обработку персональных данных:

- фамилии, имени, отчества, места работы, даты рождения, гражданства, домашнего адреса, номеров телефонов, адреса электронной почты, с целью формирования регламентированной отчетности (на бумажных носителях)

Предоставляю Оператору право осуществлять все действия (операции) с персональными данными, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, обновление, изменение, использование, обезличивание, блокирование, уничтожение. Действия с персональными данными, автоматизированные с использованием средств вычислительной техники.

Настоящее письменное согласие действует до 31.12.202\_\_года.

Согласие может быть отозвано в письменной форме.

« « 20 г.

Подпись расшифровка

**СОГЛАСИЕ НАСТАВНИКА**

на публикацию (размещение) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» персональных данных

Я, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество полностью)

Настоящим даю согласие на публикацию (размещение) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» моих следующих персональных данных: фамилии, имени, отчества, место работы, занимаемая должность, контактные номера телефонов, адрес электронной почты, квалификационная категория, фотография с целью размещения в базе данных о наставниках в информационно телекоммуникационной сети Интернет на сайте ОО и в социальных сетях ОО.

Настоящее согласие действует со дня его подписания.

« « 20 г.

Подпись расшифровка

**СОГЛАСИЕ** родителей (законных представителей) **НАСТАВНИКА**

на обработку персональных данных

Я, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество полностью)

родитель (законный представитель) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество **обучающегося** полностью)

Место учебы в настоящее время: Муниципальное бюджетное учреждение дополнительное образования Красносельского муниципального района «Дом детского творчества»

Наименование детского объединения: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата рождения обучающегося (число, месяц, год):

Сотовый телефон обучающегося

Сотовый телефон родителя (законного представителя)

Адрес электронной почты обучающегося:

в соответствии с требованиями статьи 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», даю свое согласие на обработку персональных данных несовершеннолетнего обучающегося: фамилии, имени, отчества, места учебы, даты рождения, гражданства, домашнего адреса, номеров телефонов, адреса электронной почты, с целью формирования регламентированной отчетности (на бумажных носителях).

Предоставляю Оператору право осуществлять все действия (операции) с персональными данными несовершеннолетнего обучающегося, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, обновление, изменение, использование, обезличивание, блокирование, уничтожение. Действия с персональными данными, автоматизированные с использованием средств вычислительной техники.

Настоящее письменное согласие действует до 31.12.202\_\_года.

Согласие может быть отозвано в письменной форме.

« « 20 г.

Подпись расшифровка

**СОГЛАСИЕ** родителей (законных представителей) **НАСТАВНИКА**

на публикацию (размещение) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» персональных данных

Я,

(фамилия, имя, отчество полностью)

Настоящим даю согласие на публикацию (размещение) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» следующих персональных данных несовершеннолетнего обучающегося \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество **обучающегося** полностью)

фамилии, имени, отчества, место учебы, контактные номера телефонов, адрес электронной почты, фотография с целью размещения в базе данных о наставниках в информационно телекоммуникационной сети Интернет на сайте ОО и в социальных сетях ОО.

Настоящее согласие действует со дня его подписания.

« « 20 г.

Подпись расшифровка

Приложение 3

# Анкета оценки удовлетворенности наставничеством

(для наставляемого)

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Насколько комфортно было общение с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 2. | Насколько полезными/интересными были встречи с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3. | Ощущали ли Вы поддержку наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. | Насколько полезна была помощь наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. | Насколько был понятен план работы с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. | Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. | Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. | Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. | Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1.Что для Вас особенно ценно было в программе? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2.Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

4. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

5. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

**Благодарим вас за участие в опросе!**

# Анкета оценки удовлетворенности наставничеством

# (для наставника)

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Насколько было комфортно общение с наставляемым? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 2. | Насколько удалось реализовать свои качества наставника в программе? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3. | Насколько полезными/ интересными были встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. | Насколько удалось спланировать работу | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. | Насколько удалось осуществить план развития наставляемого | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. | Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. | Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. | Насколько понравилась работа наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. | Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

2. Что особенно ценно для Вас было в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в проекте? [да/нет]

5. Хотели бы Вы продолжить работу в качестве наставника? [да/нет]

6. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

**Благодарим вас за участие в опросе!**

Приложение 4

СОГЛАШЕНИЕ

о сотрудничестве между наставником и наставляемым

п. Красное на Волге «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г.

Данное соглашение устанавливает отношения между \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, (далее – Наставник/родитель (законный представитель) Наставника), и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, (далее -Наставляемый/родитель (законный представитель) Наставляемого), совместно именуемыми «Стороны», в связи с их участием в реализации наставничества в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Красносельского муниципального района «Дом детского творчества»

**1.** **Предмет соглашения**

1.1. Стороны договорились об участии в реализации наставничества через организацию комплекса мероприятий в рамках деятельности наставнической пары (группы).

1.2. Стороны определили следующие задачи (например):

- повышение уровня профессиональных и надпрофессиональных компетенций наставляемого;

- повышение уровня социальной адаптации наставляемого в коллективе;

- трансляция личного, профессионального опыта, знаний, умений и навыков наставника;

- повышение уровня мотивации к самообразованию у наставляемого.

**2.** **Права и обязанности Сторон**

2.1. Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности наставника и наставляемого;

- разработать совместно с наставляемым индивидуальную траекторию развития;

- осуществлять необходимое обучение, контролировать и корректировать деятельность наставляемого;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

- вести отчетную документацию;

подводить итоги деятельности по программе наставничества.

2.2. Наставник имеет право:

- привлекать других сотрудников для расширения компетенций наставляемого;

- запрашивать виды выполненных промежуточных или итоговых заданий, отчетную документацию наставляемого.

2.3. Наставляемый обязан:

выполнять индивидуальную траекторию развития в установленные сроки;

постоянно работать над повышением мастерства, овладевать практическими компетенциями;

информировать наставника о применении передовых методов и форм работы в своей деятельности;

совершенствовать свой образовательный и культурный уровень;

отчитываться о своей работе перед наставником.

2.4. Наставляемый имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации ОО предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- выбирать наставника из предложенных кандидатур;

- рассчитывать на оказание психолого-педагогического сопровождения;

- участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества;

- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

**3.** **Заключительные положения**

3.1. Настоящее Соглашение заключено Сторонами в форме бумажного документа в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

3.2. Расторжение настоящего Соглашения осуществляется по соглашению Сторон.

3.3. Расторжение настоящего Соглашения в одностороннем порядке осуществляется в случае систематического нарушения условий п.2 настоящего Соглашения.

3.4. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует на протяжении \_\_\_\_\_\_ месяцев.

3.5. По истечении срока действия Соглашения, срок может быть продлен по взаимному соглашению сторон.

**4.** **Подписи Сторон**

|  |  |
| --- | --- |
| Наставник/родитель (законный представитель) Наставника | Наставляемый/родитель (законный представитель) Наставляемого |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (подпись) (расшифровка) | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (подпись) (расшифровка) |

Приложение 5

Примерная форма программы наставничества

1. Примерная форма титульного листа

|  |
| --- |
| Муниципальное бюджетное учреждение дополнительное образования Красносельского муниципального района «Дом детского творчества»    форма наставничества «ОБУЧАЮЩИЙСЯ - ОБУЧАЮЩИЙСЯ»  по направлению  «Демонстрация результатов проектной деятельности»      Срок реализации: \_\_\_\_\_  Наставник: Имя Отчество Фамилия, должность  Наставляемый: Имя Отчество Фамилия, детское объединение «Название»    СОГЛАСОВАНО  Куратор  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.О. Фамилия  «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_ 202\_ г.    Красное на Волге, 202\_\_ год |

2. Примерная структура программы:

2.1. Причина разработки программы.

2.2. Цель и основные задачи реализации программы наставничества.

2.3. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества.

2.4. Критерии оценки ожидаемых результатов

2.5. Анкеты удовлетворенности наставничеством (приложение 3)

2.6. План реализации программы

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Мероприятие** | **Срок выполнения** | **Дата проведения мероприятия** | **Отметка о выполнении с кратким анализом результата** |
| 1. |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |

2.7. Лист самооценки деятельности в процессе реализации программы наставничества (что получилось, над чем необходимо работать дальше).

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2.8. Предложения о продлении (завершении) программы наставничества

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата Подпись наставника

2.9. Заключение куратора по результатам реализации программы наставничества \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2.10. Предложения о продлении (завершении) программы наставничества

Дата Подпись куратора

Приложение 6

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительное образования Красносельского муниципального района «Дом детского творчества»

**Индивидуальный план (комплекс мероприятий)**

**в рамках организации работы наставнической пары/группы\***

Образовательная организация: МБУДО «Дом детского творчества»

Форма наставничества: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ф.И.О. наставника: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ф.И.О. наставляемых: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Цель реализации Целевой модели наставничества в данной наставнической паре/группе:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование компетенций, которые необходимо**  **сформировать, развить** | **Содержание деятельности** | **Сроки** | **Формат (очный/ дистанционный)** | **Результат** |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

**Приложение 7**

Директору МБУДО «Дом детского творчества» Красносельского муниципального района Костромской области\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. полностью)

от гр. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О. полностью)

проживающего по адресу: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

тел. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ЗАЯВЛЕНИЕ

Я, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О. полностью)

согласен с назначением меня наставником несовершеннолетнего \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. полностью)

С Положением «О наставничестве муниципального учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» Красносельского муниципального района Костромской области ознакомлен.

Дата \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Приложение 8**

**Отчёт (шефа) наставника о работе с несовершеннолетними**

за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_ г.

(месяц)

Ф.И.О. наставника: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О. несовершеннолетнего: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата рождения несовершеннолетнего: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Адрес проживания несовершеннолетнего: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Дата** | **Проводимая работа** | **Результат** | **Примечание** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Дата заполнения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 9

**Результаты мониторинг реализации программы наставничества.**

Таблица 1

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Факторы SWOT** | **Позитивные** | **Негативные** |
| Внутренние | Сильные стороны | Слабые стороны |
| Внешние | Возможности | Угрозы |

Среди оцениваемых параметров:

* сильные и слабые стороны программы наставничества;
* возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
* процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
* процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
* процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
* количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
* процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Обучающийся - обучающийся»
* процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Педагог - обучающийся»
* процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Педагог - педагог»

Таблица 2

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Индикаторы оценки** | **Оценка результатов программы** | |
| **на входе**  **2022** | **на выходе**  **2023** |
| Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс. |  |  |
| Успеваемость учащихся по учреждению |  |  |
| Качество обучения по учреждению. |  |  |
| Процент учащихся, желающих высокой успеваемости |  |  |
| Уровень сформированности гибких навыков обучающихся. |  |  |
| Доля обучающихся, посещающих объединения дополнительного образования. |  |  |
| Доля обучающихся, посещающих спортивные секции |  |  |
| Доля обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся. |  |  |
| Доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на школьном уровне |  |  |
| Доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне |  |  |
| Доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне |  |  |
| Доля обучающихся, участвующих в волонтерской деятельности. |  |  |
| Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов. |  |  |
| Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества. |  |  |
| Число обучающихся состоящих на ВШК и ОПДН. |  |  |
| Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста от общей доли молодых специалистов. |  |  |
| Участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях. |  |  |
| Количество молодых специалистов, успешно прошедших процедуру аттестации. |  |  |
| Уровень закрепляемости молодых специалистов в учреждении. |  |  |
| Доля обучающихся, имеющих пропуски по неуважительной причине (желание посещения школы учащимися). |  |  |
| Уровень личностной тревожности обучающихся. |  |  |
| Эмоциональное состояние при посещении учреждения. |  |  |
| Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся |  |  |
| Уровень психологического климата в педагогическом коллективе |  |  |
| Уровень психоэмоционального состояния специалистов |  |  |
| Уровень профессионального выгорания педагогов. |  |  |
| Уровень удовлетворенности своей профессией педагогов |  |  |
| Количество конфликтов с педагогическим и родительским сообществами. |  |  |